



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias directivas y planeación estratégica en la
Municipalidad Provincial de Huamanga, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Alejandro Muñinco Noa

Br. Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba

ASESOR:

Dr. Pelayo Hilario Valenzuela

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

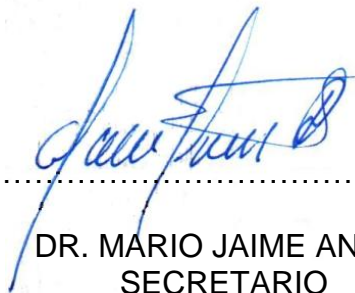
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ–2018

PÁGINA DEL JURADO



.....
DR. DIONICIO GODOFREDO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
PRESIDENTE



.....
DR. MARIO JAIME ANDÍA
SECRETARIO



.....
DR. PELAYO HILARIO VALENZUELA
VOCAL

A mi familia por el apoyo incondicional recibido en mi formación profesional.

Enma

A mi madre por el enorme sacrificio entregado en mi formación personal y profesional.

Alejandro

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, por la oportunidad otorgada en el objetivo de lograr culminar los estudios de Maestría, a través de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

A la Universidad César Vallejo, por todo el trabajo sistemático desplegado en desarrollo de los estudios de Maestría.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su paciencia, responsabilidad y dedicación en el desarrollo de las labores académicas del programa de Postgrado.

Al Dr. Pelayo Hilario Valenzuela, por su apoyo y contribución en la culminación del presente trabajo de investigación.

Al personal que labora en la Municipalidad Provincia de Huamanga por el apoyo recibido en el proceso de recojo de información.

Los autores

Declaratoria de Autenticidad

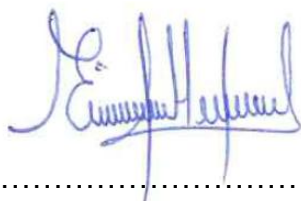
Yo, Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba, identificada con DNI N° 70046699, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Competencias directivas y planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto 2018



.....
Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba
DNI N° 70046699

Declaración Jurada de Autenticidad

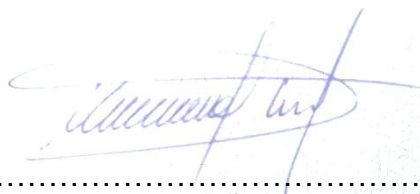
Yo, Alejandro Muñinco Noa, identificado con DNI N° 42056956, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Competencias directivas y planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto 2018



.....
Alejandro Muñinco Noa

DNI N° 42056956

Presentación

Señores miembros del Jurado, presentó ante ustedes la tesis titulada “Competencias directivas y planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2018”, con la finalidad de analizar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35

IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS	59

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2: Validez y confiabilidad de instrumentos

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Acta de originalidad

Anexo 5: Autorización de publicación de artículo científico

Anexo 6: Autorización para la realización de trabajo de investigación

Anexo 7: Registros fotográficos

Anexo 8: Artículo científico

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo el propósito de analizar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018. En este proceso se asumió como método a la investigación cuantitativa y como diseño el descriptivo correlacional. Para organizar el trabajo investigativo se tomó en cuenta a 60 unidades de estudio como muestra, mientras que para el proceso de la comprobación de hipótesis se adoptó el estadígrafo denominado Tau B de Kendall. El instrumento que fue elaborado y aplicado fue el cuestionario, la misma que se elaboró en base los criterios establecidos en el proceso de dimensionamiento de la variable. En relación a los resultados podemos mencionar que, el 28,9% (41) de encuestados considera que las competencias directivas y la planeación estratégica son regulares. Las conclusiones afirman que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,729$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$.

Palabras claves:

Competencias directivas/ planeación estratégica, Desempeño laboral, motivación laboral, compromiso laboral

ABSTRACT

The research developed had the purpose of analyzing the relationship between managerial competencies and strategic planning in the Provincial Municipality of Huamanga in 2018. In this process, quantitative research was assumed as a method and the correlational descriptive was designed. To organize the research work, 60 study units were taken into account as a sample, while for the process of hypothesis testing, the statistician named Tau B of Kendall was adopted. The instrument that was developed and applied was the questionnaire, the same one that was elaborated based on the criteria established in the process of sizing the variable. In relation to the results we can mention that, 28.9% (41) of respondents consider that managerial skills and strategic planning are regular. The conclusions affirm that, there are enough statistical arguments to affirm that, managerial competences are significantly related to strategic planning in the Provincial Municipality of Huamanga in 2018, because $Tau_b = 0.729$ that is to say the relation is direct strong, in addition the alternative hypothesis is assumed in the measure that $p\text{-value} (0.000) < \alpha (0.05)$.

Key words:

Management competencies / strategic planning, Work performance, work motivation, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional se han realizado diferentes estudios a nivel de diagnóstico que han demostrado que el personal que dirige las instituciones públicas no cuenta con información técnica y científica sobre competencias directivas, lo que determina que las actividades programadas a nivel institucional no tengan soporte en criterios de planificación estratégica, por lo que es poco probable que alcancen a lograr las metas y objetivos previstos.

En ese sentido podemos mencionar el trabajo de investigación realizado a nivel de diagnóstico por Pereira (2016) quien señala que uno de los problemas que más afecta a la administración pública es la falta de capital humano competente en la organización, dirección y control de cada uno de los procesos administrativos, institucionales y gerenciales, los mismos que condicionan los niveles de competitividad y productividad.

En nuestro país el CEPLAN (2016) desarrolló un estudio vinculado al desarrollo de las competencias directivas y la planeación estratégica, las mismas que han demostrado la carencia de personal idóneo en la dirección de organizaciones, en la medida que la dirección de las instituciones se ciñe a criterios normativos y experienciales, por lo que el logro de las metas y los objetivos institucionales no alcanza los niveles y las expectativas previstas.

La intención del estudio es determinar la relación que existe entre competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, en la medida que se ha podido observar, además de los diversos registros que constan en informes de las diferentes direcciones que, en el área de estudio las metas y los objetivos establecidos para cada año fiscal no se logran alcanzar, debido, según los informes de memoria anual, a la falta de competencias directivas de los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir los procesos administrativos y económicos.

Otro aspecto esencial que debemos señalar están referidas a los problemas que se tienen respecto a la planificación de cada uno de los procesos que la municipalidad organiza según las necesidades y demandas de los usuarios, la misma que coincidentemente se centra en las limitaciones para la toma de decisiones sobre problemáticas que surgen por la coyuntura social, demostrándose la falta de competencias directivas del personal de confianza, así como la limitada cultura sobre planificación, por lo que muchas de las actividades programadas no logran alcanzar sus propósitos.

La escasa práctica institucional de la planeación estratégica hace que la mayoría de los proyectos elaborados y presentados a los diferentes organismos del Estado, en la mayoría de los casos no logran ser aprobados, porque se trabaja de una manera tradicional y en base a la experiencia, lo que limita las posibilidades de que la municipalidad puede efectivizar proyectos de envergadura para beneficio de la población.

La planeación estratégica actualmente está considerada como una ciencia de previsión y respuesta a sistema de contingencia que se puedan presentar producto de la incertidumbre, por lo mismo requiere un estudio sistemático y científico que permita manejar los enfoques, los métodos, las herramientas y las técnicas que esta metodología ofrece para hacer eficiente y efectiva la gestión municipal.

Por otra parte en lo que concierne a las competencias directivas debemos de señalar que los enfoque y los métodos de las ciencias empresariales van evolucionando en función de las necesidades y las demandas de la sociedad, en ese sentido las formas y estilos de dirigir las instituciones han cambiado sustancialmente, por lo que es necesario que los profesionales que dirigen las organizaciones estén actualizados y capacitados para implementar nuevos enfoques y metodologías relacionados con la dirección, organización, control y evaluación de los procesos administrativos y gerenciales.

Lo señalado sustenta las afirmaciones respecto a que en la Municipalidad Provincial de Huamanga aún se mantiene vigente los

enfoques de dirección de las organizaciones basados estrictamente en consideraciones normativas, las mismas que encasillan la gestión en asuntos burocráticos y verticales, limitando las potencialidades a la que pueden alcanzar la gestión municipal si adoptará como política de gestión las propuestas que sostienen el enfoque de las competencias directivas.

Una gestión municipal basada en criterios estrictamente normativos no responde a las necesidades y demandas actuales de la población, tal como se puede observar en las frecuentes denuncias y críticas a la gestión debido o a causa del caos vehicular en nuestra ciudad, por lo mismo podemos señalar que existe la necesidad que a nivel de las autoridades que tienen poder de decisión en la municipalidad tomada como área de estudio, se implementan estrategias para adoptar nuevas formas y estrategias de dirección municipal, basadas o sustentadas en los criterios de la planeación estratégica y las competencias directivas.

El panorama descrito justifica la realización del estudio que nos permite conocer el nivel de asociación y el grado de intensidad entre las variables de estudio, a fin de que partir de las conclusiones registradas en la investigación las autoridades de la municipalidad puedan implementar estrategias para abordar sistemáticamente el problema estudiado, asegurando de esta manera la mejora en el servicio que se brinda a la población en general.

1.2. Trabajos previos

Los trabajos previos constituyen un insumo esencial en el desarrollo de los trabajos de investigación, en ese sentido se hace necesario sistematizar la presentación de esta parte del informe final de tesis de la siguiente manera:

A nivel internacional

Polanco (2016) desarrollo el estudio titulado: Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México. El

enfoque utilizado en el desarrollo del trabajo fue el cuantitativo. El diseño que ha permitido efectivizar todos los procesos investigativos ha sido el descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 54 unidades de estudio. La encuesta y el cuestionario han permitido registrar la información y los datos. Los resultados afirman que, en el Municipio de Aguascalientes, todos los años el presupuesto asignado no se logra ejecutar porque existen problemas ligados a las competencias para dirigir la institución que no permite que se planifiquen sistemáticamente las actividades, por lo que las metas y los objetivos no se cumplen en el tiempo previsto.

Artigas (2016) presentó a la Universidad de Medellín para obtener el grado académico de maestro en gestión pública gubernamental la tesis titulado: Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia. Estudio correlacional que asumió el diseño correlacional para lograr sus objetivos investigativos. La muestra considerada en este estudio comprendió a 38 profesionales que laboran en la municipalidad mencionada. El recojo de información y el registro de datos fue posible gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, existe relación significativa entre las variables de estudio, lo que significa que la planificación depende de las competencias directivas, porque esta provee de técnicas y herramientas científicas para sistematizar con criterio y pertinencia cada una de las actividades programas en función de la atención de las necesidades y las demandas de la población.

Morales (2015) desarrollo un estudio titulado: Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de los niveles de productividad en el Municipio de Lara, Venezuela. La muestra estuvo conformada por 89 trabajadores y el diseño utilizado en el desarrollo de la investigación fue el descriptivo correlacional. La técnica empleada en el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido el registro de los datos fue el cuestionario. Los resultados afirman que, los niveles de productividad dependen de una buena gestión directiva, las mismas que deben estar sustentada en enfoques y metodologías relacionadas con las competencias

directivas, por cuanto ofrecen recursos y técnicas que posibilitan una mejor organización institucional.

A nivel nacional

Iparraguirre (2015) presentó a la Universidad San Antonio Abad del Cusco, el trabajo de investigación titulado: Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco. Estudio que consideró el diseño correlacional como estrategia para desarrollar todos los procesos investigativos. La muestra de estudio estuvo conformada por 68 trabajadores y la encuesta y la escala de actitudes fueron la técnica y el instrumento para registrar los datos. Los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables en la medida que esta municipalidad en todos los ejercicios fiscales logra alcanzar sus metas, debido a que existe un convenio de cooperación con el Banco Interamericano de Desarrollo que brinda especializaciones en gerencia y administración organizacional al personal directamente involucrado con este proceso.

Tueros (2016) desarrolló el estudio titulado: Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima. El diseño elegido para realizar este estudio fue el descriptivo correlacional y la muestra consideró a 68 trabajadores. La encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento permitieron recoger y registrar los datos. Las conclusiones afirman que, la ejecución de gasto en el ejercicio fiscal de cada año en la Municipalidad de Huaral, no supera el promedio nacional considerada por el MEF, debido a que la gestión y administración no cuenta con personal idóneo y competente para realizar un trabajo efectivo.

Maldonado (2015) realizó un estudio de investigación titulado: Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad de Sullana, Piura. Estudio presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo para obtener el Grado académico de Magister en gestión pública. El diseño utilizado en el desarrollo del trabajo de investigación fue el

descriptivo correlacional y la muestra consideró a 68 trabajadores de la entidad municipal. La técnica utilizada en el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado en el registro de los datos fue el cuestionario.

Los resultados afirman que existe relación directa significativa entre las variables ($\tau_b=0,854$; $p_valor=0,00$) lo que significa que la mayoría de los encuestados considera que en la municipalidad no existe personal capacitado en temas de gestión municipal, por lo que existen dificultades en el desarrollo de los procesos a nivel administrativo y presupuestal.

A nivel regional o local

Guevara (2015) desarrolló el estudio titulado: Relación de las competencias directivas y el desempeño laboral en la Sub Región de Salud de Ayacucho. Trabajo de investigación enmarcado en los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa. La muestra de estudio estuvo conformada por 86 profesionales que laboran en dicha dependencia. La técnica utilizada en el registro de los datos fue la encuesta y el instrumento utilizado en el recojo de información fue la encuesta. Los resultados afirman que, existe relación directa moderada entre las variables de estudio en razón de que el valor de $\tau_b=0,548$, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se ha asumido la hipótesis alterna, lo que significa que existe dependencia del desempeño laboral respecto a las competencias directivas, porque el profesional que dirige a la institución que cuenta con visión gerencial, promueve e incentiva el desarrollo del capital humano, porque tiene una visión diferente, que le comprende que el capital máspreciado en toda organización es el material humano.

Huamán (2016) Relación de las competencias directivas y la planificación prospectiva en el Municipio de Carmen Alto. Estudio presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo para obtener el grado académico de maestro en gestión pública. El diseño utilizado en el desarrollo del trabajo de investigación fue el descriptivo correlacional. La muestra consideró a 64

trabajadores y la técnica y el instrumento empleado en el recojo de la información fue la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Los resultados demuestran que existe relación entre las variables y las dimensiones de estudio, lo que significa que las autoridades municipales han implementado una política de desarrollo de competencias gerenciales de sus funcionarios, lo que ha generado que se mejoren los procesos administrativos e institucionales, beneficiando de esta manera la calidad del servicio que esta institución presta a la comunidad.

Del Solar (2015) desarrolló el estudio titulado: Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Quinua. Estudio que se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos del diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 38 trabajadores y la técnica y el instrumento utilizado en el registro de datos fueron la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que existe relación entre las variables de estudio ($\tau_b=0,548$; $p_valor=0,02$), por lo que se infiere que los problemas que se tienen en la municipalidad tomada como área de estudio se deben a que no se cuenta con personal capacitado en competencias directivas, lo que determina dificultades en el logro de las metas institucionales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Las teorías que sustentan las variables de estudio pertenecen al conjunto de conocimientos comprendidos en las ciencias empresariales, en ese sentido se ha previsto ordenar esta parte del informe de la siguiente manera:

Competencias directivas

Orellana (2016) sostiene que el enfoque que sustenta las competencias directivas es el desarrollo del potencial humano, en el entendido que las organizaciones e instituciones actualmente valoran el capital humano porque constituye el bien máspreciado, en la medida que el logro de los objetivos institucionales solo es posible con el trabajo efectivo que desarrollan cada uno de los miembros que pertenecen a la institución.

Autores como Rivera (2016) consideran que las competencias directivas están vinculadas a criterios de desempeño porque una competencia implica habilidades y destrezas desplegadas en la realización de un trabajo en forma eficiente y efectiva, por lo tanto, para definir las competencias directivas necesariamente debemos orientar nuestra mirada a la forma y manera de cómo las personas realizan una labor.

La dificultad que se tiene para definir las competencias directivas es que este término es polisémico, es decir comprende varias definiciones según el área y el enfoque, por lo tanto, para el caso de nuestro estudio apelaremos el sistema referencial de desempeño eficiente y eficaz demostrado al ejecutar una acción o tarea.

Alarcón, 2016) sostiene que:

Las competencias directivas es el conjunto de capacidades y habilidades que poseen los profesionales encargado de dirigir la organización que les permiten organizar, dirigir y controlar de manera efectiva todos los procesos y actividades previamente planificadas, asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales. (p. 45).

En todo despliegue de competencias concurren procesos cognitivos, operativos y afectivos, en ese sentido es necesario precisar que la solvencia o habilidad que las personas poseen para realizar un trabajo tiene su génesis en el nivel de conocimiento que posee sobre alguna materia específica la misma que debe complementarse con las habilidades operativas, es decir aquellas que son procedimentales, por ejemplo, la competencia y solvencia que demuestra un cirujano se sustenta en el nivel de preparación cognitiva teórica que le proporciona información para saber en qué parte debe hacer la escisión o el corte, pero esto no es suficiente, porque debe tener la habilidad operativa para coger con destreza y precisión el bisturí, además de ello siempre está presente la carga cognitiva la misma que configura emociones y sentimientos al momento de ejecutar la tarea.

Lo señalado se reproduce de la misma manera en cualquier actividad que el ser humano realiza, porque necesariamente en toda ejecución debe converger la parte cognitiva, procedimental y afectiva, por lo que bajo los criterios de las teorías que sustentan la implementación de los enfoques por competencia siempre subyace la idea de integralidad, mas no así de individualización o parcelación de la realidad, sino que la eficiencia y eficacia en el trabajo realizado demanda la complementariedad de muchos aspectos.

En relación a las competencias directivas podemos señalar que es necesario, en primer lugar, contar con la información técnica, teórica y científica de este enfoque, que al ser puesta en práctica efectiviza los procesos, dinamizándolos y garantizando de esta manera el logro de las metas y objetivos previstos, por lo que el profesional que dirige las organizaciones deben apropiarse, interioriza y asimilar conocimientos relacionados con la gerencia y administración de empresas, gestión del tiempo, sistema de planificación estratégicas, gestión del potencial humano, habilidades sociales para resolver conflictos, etc., que en forma conjunta justamente representa las competencias directivas.

Gutiérrez (2015) sostiene que existen dos tipos de competencias, una a las que se denomina competencias genéricas, que refieren específicamente al conjunto de habilidades y destrezas mínimas que las personas poseen para realizar una tarea sin dificultad y otra que se denomina competencias específicas, en las que se requiere y exige un alto grado de especialización.

Debemos de recordar que el término competencia deriva de las ciencias empresariales, por lo tanto, está ligada a criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, la misma que puede ser medida a través de criterios cuantitativos o en todo caso indicadores de resultados, a través de periodos de tiempo.

Huertas (2016) sostiene que en la definición de competencias directivas subyace interpretaciones o sustentos ideológicos, esto quiere decir que necesariamente debemos remitirnos a perspectivas filosóficas y epistemológicas, que le otorgan sentido a lo que entendemos por

competencias directivas, así tenemos por ejemplo que la organización efectiva de los recursos materiales y humanos de forma efectiva y eficiente, desde el enfoque humanístico es diferente a aquel que se sustenta en el materialismo, por lo que las competencias necesariamente también obedecen a este tipo de interpretaciones.

Actualmente las competencias directivas es un enfoque, una metodología que exige su implementación e incorporación en la dirección y administración de las empresas y las organizaciones, por lo que es necesario que el personal profesional que dirige las instituciones deban propiciar y desarrollar eventos o estudios de especialización que les permitan conocer y aplicar las técnicas, herramientas y enfoque de este tipo de propuestas administrativas.

Desempeño laboral

Para Gamarra (2015) lo define como las habilidades que se despliegan o desencadenan en la ejecución de una tarea, que compromete la formación inicial del profesional, la experiencia y la experticia en el trabajo realizado como producto de niveles de motivación e identificación con los intereses y necesidades de la organización.

Haro (2016) sostiene que el desempeño laboral se debe medir bajo dos criterios netamente ligadas a términos económicos, las cuales lo vincula con eficiencia, competitividad y nivel de productividad, es decir bajo este sustento, no solo se mide el desempeño laboral a través de la cantidad de objetos que produce el trabajador, sino que se considere también los niveles de compromiso e identificación con la misión y la visión de la organización.

Como podemos apreciar la productividad es un indicador que mide el desempeño laboral, pero no es el único, sino que este registro de cantidad de productos elaborados o la cantidad y calidad del tiempo destinado en un servicio, debe estar complementado con el propósito de efectivizarlo, es decir, no solo basta cuántos objetos se produce en un periodo de tiempo, sino el valor que le asigna el trabajador y la organización al trabajo realizado.

Motivación laboral

La motivación laboral este definido como el estímulo emocional que el trabajador posee y que se manifiesta al realizar una tarea o las actividades programadas. Al respecto (Salazar, 2016) sostiene que mantener bien alto los niveles motivaciones del trabajador es una de las tareas principales que la organización debe cumplir y satisfacer para alcanzar y asegurar el nivel de competitividad en el mercado.

El estímulo positivo que acrecentar la motivación laboral pasa por implementar una política de reconocimiento al trabajo realizado por el personal que labora en las instituciones, la que debe ser respaldada con una política de incentivos del tipo académico, por ejemplo, solventar los cursos de especialización, así como estímulos gratificantes tales como reconocimiento público al trabajo realizado, entrega de diplomas y oficios de felicitación.

Compromiso laboral

Este término trasciende según Orellana (2016) al simple cumplimiento de la labor encomendada, en ese sentido podemos señalar que justamente los problemas que aquejan a las instituciones públicas vienen a ser los bajos niveles de compromiso laboral, en el sentido que el trabajador solo cumple lo establecido, en el manual de organizaciones y funciones, en los manuales de procedimientos y principalmente en función al tiempo que destina a la institución en el trabajo diario.

El compromiso laboral demanda responsabilidad y perseverancia en el cumplimiento de la tarea o actividad a ser realizada, por lo que es necesario mejorar las habilidades y competencias laborales de todo el personal, de tal forma que a nivel de procesos de planificación se logren organizar todas las actividades logrando de esta manera alcanzar los objetivos de investigación previstos.

Planeación estratégica

Váldez (2014) lo define como una visión sistemática del futuro estructurada a partir de la organización efectiva de los elementos y recursos humanos y materiales que le permite a las organizaciones prever las contingencias que podría surgir al momento de ejecutar la actividad programada, asegurando de esta manera el logro de las metas previstas.

Algunos autores como Chiavenato (2012) manifiestan que por mucho tiempo los términos planeación estratégica y planeamiento a largo plazo fueron entendidos como sinónimo, esto debido a que los procesos de previsión que superan el tiempo son más efectivos, por lo que se estableció, en ese momento, una exigencia para que los procesos de previsión sean valorados a través del tiempo establecido en dicha organización.

Actualmente la planeación estratégica se concibe como la capacidad que tiene la organización para adelantarse al futuro, en base a la dirección efectiva de los procesos y los recursos que dispone la entidad, asegurando el logro de los objetivos institucionales.

La planeación surge porque el cambio en todos los aspectos de la vida natural y humana es inevitable, es más como mencionan algunos autores, lo único que es seguro en estos tiempos es el cambio y la incertidumbre, producto de muchos factores tales como el avance de la ciencia y la tecnología.

La planeación como técnica prevé los cambios a futuro a través de la elaboración de instrumentos de recojo de información, tales como cuestionario y registros anecdóticos, a partir del cual a través de la organización sistemática de la información recopilada identifica los posibles casos que podrían impedir la ejecución de las actividades, por lo que elabora planes de contingencia para adelantarse a los hechos y así alcanzar las metas previstas.

Nuestra sociedad tiene dificultades para asumir como estrategia de desarrollo personal la planeación estratégica, porque nuestra cultura es bastante informal, la misma que subyace en nuestro inconsciente por lo que

en la mayoría de los casos se improvisan las actividades, por lo que el margen y la probabilidad de no alcanzar las metas prevista es alta.

La planeación estratégica comprende dos procesos esenciales, sin los cuales no podría configura la realidad menos aun adelantarse a los hechos, estos son, primero es el proceso analítico, que está sustentada en los procesos lógicos, apelando el razonamiento y los analíticos y sintéticos, además de inducción y la deducción, por ello es que las técnicas utilizadas para el recojo de información son sistemáticas y proyectivas.

La segunda parte en el proceso intuitivo la misma que se basa en la experiencia y la carga subjetiva, en ese sentido podemos mencionar que la capacidad de planear, que no es otra cosa que prever y adelantarse a los hechos que puedan ocurrir en el futuro, demanda de la complementariedad entre el pensamiento analítico y el pensamiento intuitivo.

Gonzales (2016) sostiene que muchas veces los procesos de planeación deben apelar a la creatividad e imaginación de los profesionales que sistematizan todos los procesos y procedimientos que exige la planeación, porque el apoyo y la contribución formativa de la experiencia es vital para prever y adelantarse a los hechos, en la medida que al menos cuando se refiere a la conducta humana esta sigue un patrón secuencial definido.

En lo que concierne a la planeación estratégica en la Municipalidad Provincia de Huamanga, debemos de manifestar que, en la mayoría de las direcciones y gerencias de dicha entidad, la organización de los procesos instituciones, administrativos y comunitarios no obedecen a criterios técnicos, sino que se apela a la experiencia y a procesos estrictamente normativos, las mismas que generalmente colisionan con los hechos que se presentan en la realidad, que al no haber sido previstos en las etapas de planificación obstaculizan en logro de las metas previstas, perjudicando de manera significativa la calidad del servicio que esta entidad local brinda a los usuarios.

1.4. Formulación del problema

Los problemas de investigación formulados con la intención de sistematizar los procesos estadísticos fueron estructurados de la siguiente manera:

Problema general

¿Cómo las competencias directivas se relacionan con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?

Problemas específicos

¿Cómo el desempeño laboral se relaciona con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?

¿Cómo el compromiso laboral se relaciona con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

A nivel de la conveniencia podemos manifestar que la investigación contribuye a solucionar el problema de las dificultades que presenta la gestión municipal debido a la falta de competencias directivas de algunos gerentes y jefes de línea que perjudica significativamente los procesos de planeación afectando y perjudicando el servicio a la población que brinda la municipalidad a la población en general.

El estudio tiene relevancia social porque aborda una problemática que perjudica la ejecución de obras públicas en la comunidad, porque al presentarse problemas en los procesos administrativos, como producto de la falta de competencias directiva que no permiten un sistema de planeación permanente, los procesos de convocatorias, selección u adjudicación de la buena pro quedan paralizados causando perjuicio a toda la comunidad.

La justificación práctica se refiere a los beneficiados con el estudio, en ese sentido, señalamos que la problemática que aqueja a la municipalidad

directa o indirectamente perjudica a la población, por lo que la realización de estudios de investigación que contribuyen a conocer las dificultades que presentan las instituciones públicas son esenciales.

Respecto al valor teórico debemos señalar que contribuye a incrementar el cuerpo de conocimientos sobre las variables de estudio, así como la posibilidad de generar nuevas hipótesis de investigación.

Respecto a la utilidad metodológica consideramos que los instrumentos que miden las variables, que puede ser utilizado en futuras investigaciones.

La justificación legal considera la guía para el planeamiento institucional, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 03 de Junio de 2017 que regula las pautas para el planeamiento institucional que comprende la política y los planes que permite la elaboración o modificación del Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional – POI, en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 033-2017/CEPLAN/PCD; deroga la Guía Metodológica Fase Institucional del Proceso de Planeamiento Estratégico.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis específicas:

HE1: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

HE2: La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

HE3: El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

OE2: Determinar la relación entre la motivación laboral y la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

OE3: Determinar la relación entre el compromiso laboral y el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

II. MÉTODO

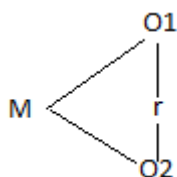
2.1. Diseño de investigación

Caballero (2015) sostiene que es el documento en el que se organiza todo el proceso investigativo, asegurando la posibilidad de alcanzar los objetivos de la investigación inicialmente previstas.

El tipo de investigación asumido viene a ser el no experimental, mientras que el método cuantitativo nos ha permitido sistematizar la información recabada.

Los objetivos de investigación formulados nos exigen hacer uso del diseño de investigación descriptivo correlacional del tipo no experimental transversal.

Esquema:



Donde:

M es la muestra de estudio

O1 es la observación que se realiza a la variable competencias directivas

O2 es la observación que se realiza a la variable planeación estratégica

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Identificación de las variables

Variable 1: Competencias directivas

Las competencias directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva, en base a la implementación de estrategias que produzcan valor económico, pero desarrollando al mismo tiempo el desempeño laboral, la motivación y compromiso de los trabajadores y así asegurar el logro de los objetivos institucionales. (Vargas, 2016, p. 98).

Variable 2: Planeación estratégica

Sistema que permita desarrollar y controlar los distintos procesos previstas en el plan, con el propósito de lograr las metas y los objetivos institucionales, evidenciados en la efectividad de los procesos de organización, dirección y control, las mismas que aseguran la satisfacción plena de los usuarios. (Fuentes, 2015, p. 67)

2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Las competencias directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva, en base a la implementación de estrategias que produzcan valor económico, pero desarrollando al mismo tiempo el desempeño laboral, la motivación y compromiso de los trabajadores y así asegurar el logro de los objetivos institucionales. (Vargas, 2016, p. 98).	Las competencias directivas se evidencian a partir de la implementación de estrategias orientadas a mejorar el desempeño laboral, la motivación y el compromiso de los trabajadores.	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos ✓ Habilidades ✓ Destrezas 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Necesidades ✓ Expectativas 	
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afectivo ✓ Normativo ✓ Institucional 	
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Sistema que permita desarrollar y controlar los distintos procesos previstas en el plan, con el propósito de lograr las metas y los objetivos institucionales, evidenciados en la efectividad de los procesos de organización, dirección y control, las mismas que aseguran la satisfacción plena de los usuarios. (Fuentes, 2015, p. 67)	La planeación estratégica se refleja en el nivel de satisfacción que percibe el usuario al recibir el servicio por parte de la entidad, en base a la efectividad de los procesos de organización, dirección y control.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación ✓ Metas ✓ Objetivos 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estratégica ✓ Prospectiva ✓ Normativa 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento 	

2.3. Población y muestra

Población

Pino (2015) sostiene que son las unidades, eventos o fenómenos de la realidad que son motivo de estudio, por lo que también son los que proporcionan la información.

La población de estudio está constituida por el personal directivo, gerencial y trabajadores de la Municipalidad Provincia de Huamanga distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio de la Municipalidad Provincia de Huamanga 2018

Personal	fi	f%
Directivo	4	1.8
Personal administrativo	180	80.4
Programas y proyectos	40	17.9
Total	224	100.0

Nota: N=224; Cuadro de Asignación de Personal

Muestra

Llanos (2014) sostiene que es parte de la población que posee las mismas características por lo que es factible realizar operaciones estadísticas que pueden ser generalizados a toda la población.

El tamaño de la muestra ha sido calculado utilizando la siguiente fórmula estadística:

$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$		
Marco muestral	N =	224
Alfa (Máximo error tipo I)	α =	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2$ =	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	Z (1- $\alpha/2$) =	1.960
Probabilidad de éxito	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.050
Tamaño de la muestra	n =	141.73

Total de la muestra 142 unidades de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Maldonado (2013) lo define como el conjunto de procedimientos que permiten sistematizar el acopio de información a través de medios físicos.

Las técnicas utilizadas fueron:

Variables	Técnica
Competencias directivas	Encuesta
Planeación estratégica	Encuesta

Instrumentos

Ávila (2012) considera que es un medio físico y objetivo cuya finalidad es registrar los datos.

Los instrumentos utilizados en el registro de los datos presentan las siguientes características:

Variables	Técnica	Instrumento
Competencias directivas	Encuesta	Cuestionario
Planeación estratégica	Encuesta	Cuestionario

Validación

Hernández (2014) considera que es la propiedad que determina la consistencia de un instrumento de recolección de datos, la misma que debe garantizar el logro de sus objetivos.

La prueba de validez demandó el cálculo de la R de Pearson, para cada uno de los ítems a través del uso del estadígrafo R de Pearson, la misma que ha registrado el valor de 0,21.

Confiabilidad

Hernández (2014) afirma que es la propiedad que permite al instrumento registrar resultados similares en varias aplicaciones.

Para evaluar la confiabilidad se calculó el Alpha de Cronbach que para las dos variables de estudio superó el valor de 0,81 por lo que es altamente confiable, asegurando de esta manera la confiabilidad de los cuestionarios.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se han elaborado tablas estadísticas las mismas que nos han permitido organizar la información procesado a través del software estadístico SPSS.

Se han calculado los estadígrafos descriptivos e inferenciales, las mismas que nos han permitido comprobar las hipótesis de investigación a través del proceso estadístico que ha requerido el uso del estadígrafo denominado Tau_b de Kendall

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización respectiva a las autoridades que dirigen la municipalidad para desarrollar todo el proceso de la investigación, asimismo se ha registrado las referencias bibliográficas con las exigencias que la investigación establece, garantizando de esta manera que la autoría intelectual.

La originalidad del informe final de investigación está garantizada a partir del empleo del software de similitud Turnitin.

La reserva de la información recabada ha sido posible gracias a la aplicación de un cuestionario anónimo la misma que fue previamente consentida por las unidades de estudio.

III. RESULTADOS

A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados sobre las competencias directivas en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	58	40.8
Regular	51	35.9
Bueno	26	18.3
Excelente	7	4.9
Total	142	100.0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 2 registra que el 40,0% (58) de encuestados opinan que las competencias directivas son deficientes. El 35,9% (51) sostiene que son regulares; el 18,3% (26) manifiesta que es bueno y el 4,9% (7) sostiene que es excelente.

La mayoría de los encuestados en un 40,8% (58) sostiene que las competencias directivas son deficientes, evidenciándose las dificultades que presenta el personal que dirige la municipalidad respecto a la organización, ejecución y control a nivel gerencial.

Tabla 3

Resultados sobre planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	48	33,8
Regular	50	35,2
Bueno	38	26,8
Excelente	6	4,2
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 3 registra que el 33,8% (48) de encuestados opinan que la planeación estratégica es deficiente. El 35,2% (50) sostiene que son regulares; el 26,8% (38) manifiesta que es bueno y el 4,2 (6) sostiene que es excelente.

La mayoría de los encuestados en un 33,8% (48) sostiene que la planeación estratégica que se implementa en la municipalidad tomada como área de estudio es deficiente, lo que significa que las actividades programadas, así como la organización sistemática de todos los procesos no tiene sustento técnico ni científico.

Tabla 4

Resultados sobre desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	65	45,8
Regular	49	34,5
Bueno	19	13,4
Excelente	9	6,3
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 4 registra que el 45,8% (65) de encuestados opinan que el desempeño laboral es deficiente. El 34,5% (49) sostiene que son regulares; el 13,4% (19) manifiesta que es bueno y el 6,3 (9) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla de contingencia nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 45,8% (65) opinan que el desempeño laboral es deficiente, lo que significa que la gestión que tiene a cargo la dirección de la municipalidad no genera políticas que permitan la profesionalización del personal que labora en dicha institución.

Tabla 5

Resultados sobre organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	59	41,5
Regular	61	43,0
Bueno	15	10,6
Excelente	7	4,9
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 5 registra que el 41,5% (59) de encuestados opinan que la organización es deficiente. El 43,0% (61) sostiene que son regulares; el 10,6% (15) manifiesta que es bueno y el 4,9 (7) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla de contingencia nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 43,0% (61) opinan que la organización es deficiente, por lo que a nivel de la ejecución de las actividades no se logran alcanzar las metas previstas.

Tabla 6

Resultados sobre motivación en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	59	41,5
Regular	48	33,8
Bueno	28	19,7
Excelente	7	4,9
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 6 registra que el 41,5% (59) de encuestados opinan que la motivación es deficiente. El 33,8% (48) sostiene que son regulares; el 19,7% (28) manifiesta que es bueno y el 4,9 (7) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla de contingencia nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 41,5% (59) opinan que la motivación es deficiente, por lo mismo en personal que labora en la institución educativa tomada como área de estudio no tiene interés, menos aun compromiso para desarrollar un trabajo efectivo.

Tabla 7

Resultados sobre dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	52	36,6
Regular	49	34,5
Bueno	32	22,5
Excelente	9	6,3
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 7 registra que el 36,6% (52) de encuestados opinan que la dirección es regular. El 34,5% (49) sostiene que es regular; el 22,5% (32) manifiesta que es bueno y el 6,3% (9) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla de contingencia nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 36,6% (52) opinan que la dirección es deficiente, lo que significa que a nivel institucional no se cuenta con criterios y carácter que viabilice la dirección efectiva, perjudicando los procesos administrativos.

Tabla 8

Resultados sobre compromiso laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	59	41,5
Regular	61	43,0
Bueno	15	10,6
Excelente	7	4,9
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 8 registra que el 41,5% (59) de encuestados opinan que el compromiso laboral es deficiente. El 43,0% (61) sostiene que es regular; el 10,6% (15) manifiesta que es bueno y el 4,9% (7) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla descriptiva nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 43,0% (61) opinan que el compromiso laboral es regular, lo que significa que no existe identificación con la institución por parte de los trabajadores, por lo que en la mayoría de los casos la calidad del trabajo desarrollado no satisface las expectativas de la población en general.

Tabla 9

Resultados sobre control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	53	37,3
Regular	58	40,8
Bueno	18	12,7
Excelente	13	9,2
Total	142	100,0

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 9 registra que el 37,3% (53) de encuestados opinan que el control es deficiente. El 40,8% (58) sostiene que es regular; el 12,7% (18) manifiesta que es bueno y el 9,2% (13) sostiene que es excelente.

Los resultados de la tabla descriptiva nos permite observar que la mayoría de los encuestados en un 40,8% (58) opinan que el control es regular, lo que significa que existe un sistema de control que si bien es cierto no logra colmar las expectativas de los usuarios, permite que las actividades programadas se cumplan según los objetivos previstos.

A nivel inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos

Valores	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_laboral	,271	142	,000
Motivación_laboral	,253	142	,000
Compromiso_laboral	,246	142	,000
Organización	,250	142	,000
Dirección	,224	142	,000
Control	,255	142	,000
Competencias_directivas	,247	142	,000
Planeación_estratégica	,213	142	,000

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 10 organiza la información sobre la prueba de normalidad, en ese sentido podemos notar que, en todos los casos, el nivel de significancia resulta ser menor a las expectativas estadísticas previstas, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la nula, lo que significa que el estadígrafo utilizado para realizar los procesos de comprobación viene a ser el Tau_b de Kendall.

Prueba de hipótesis

Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

Las competencias directivas no se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 11

Resultados del contraste entre competencias directivas y la planeación estratégica

Valores			Competencias_directivas				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Planeación estratégica	Deficiente	Recuento	44	4	0	0	48
		% del total	31,0%	2,8%	0,0%	0,0%	33,8%
	Regular	Recuento	7	41	2	0	50
		% del total	4,9%	28,9%	1,4%	0,0%	35,2%
	Bueno	Recuento	7	6	22	3	38
		% del total	4,9%	4,2%	15,5%	2,1%	26,8%
	Excelente	Recuento	0	0	2	4	6
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	2,8%	4,2%
Total	Recuento	58	51	26	7	142	
	% del total	40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%	

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 11 nos permite conocer que el 28,9% (41) de encuestados considera que las competencias directivas y la planeación estratégica son regulares, lo que significa que la gestión municipal no logra colmar las expectativas de los usuarios.

Tabla 12

Resultados de la asociación entre competencias directivas y la planeación estratégica

Valores			Competencias directivas	Planeación estratégica
Tau_b de Kendall	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,729
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,729	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 12 registra que el valor de $Tau_b=0,729$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 13

Resultados del contraste entre desempeño laboral y la organización

Valores			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
organizaci ón	Deficiente	Recuento	58	1	0	0	59
		% del total	40,8%	0,7%	0,0%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	1	43	0	0	44
		% del total	0,7%	30,3%	0,0%	0,0%	31,0%
	Bueno	Recuento	5	3	18	2	28
		% del total	3,5%	2,1%	12,7%	1,4%	19,7%
	Excelente	Recuento	1	2	1	7	11
		% del total	0,7%	1,4%	0,7%	4,9%	7,7%
Total	Recuento	58	51	26	7	142	
	% del total	40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%	

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 13 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto el desempeño laboral como la organización.

Tabla 14

Resultados de la asociación entre desempeño laboral y la organización

Valores			desempeño laboral	Planeación estratégica
Tau_b de Kendall	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,828
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	Organización	Coeficiente de correlación	,828	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 14 registra que el valor de $Tau_b=0,828$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 15

Resultados del contraste entre motivación laboral y la dirección

Valores			motivación laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
dirección	Deficiente	Recuento	58	1	0	0	59
		% del total	40,8%	0,7%	0,0%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	1	43	0	0	44
		% del total	0,7%	30,3%	0,0%	0,0%	31,0%
	Bueno	Recuento	5	3	18	2	28
		% del total	3,5%	2,1%	12,7%	1,4%	19,7%
	Excelente	Recuento	1	2	1	7	11
		% del total	0,7%	1,4%	0,7%	4,9%	7,7%
Total	Recuento		58	51	26	7	142
	% del total		40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 15 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto motivación laboral como la dirección.

Tabla 16

Resultados de la asociación entre motivación laboral y la dirección

Valores			motivación	
			laboral	dirección
Tau_b de Kendall	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	dirección	Coeficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 16 registra que el valor de $Tau_b=0,591$ lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables.

El $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 17

Resultados del contraste entre compromiso laboral y control

Valores			compromiso laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
control	Deficiente	Recuento	48	9	2	0	59
		% del total	33,8%	6,3%	1,4%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	5	47	4	5	61
		% del total	3,5%	33,1%	2,8%	3,5%	43,0%
	Bueno	Recuento	0	2	12	1	15
		% del total	0,0%	1,4%	8,5%	0,7%	10,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento		58	51	26	7	142
	% del total		40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 17 nos permite conocer que el 33,1% (47) de encuestados consideran de regular tanto el compromiso laboral como el control.

Tabla 18

Resultados de la asociación entre compromiso laboral y control

		Valores	compromiso	
			laboral	control
Tau_b de Kendall	compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,796
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	control	Coeficiente de correlación	,796	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 18 registra que el valor de $Tau_b=0,796$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El $p_valor=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados nos permite hacer las comparaciones entre distintos aspectos de la investigación, entre ellos tenemos los resultados considerados en los trabajos previos y el marco teórico.

La planeación estratégica es un enfoque que pretende adelantarse a los hechos a través de la información que se tiene para atender de manera sistemática cualquier contingencia que ocurra, la misma que asegura que la ejecución de las actividades programadas tenga mayor probabilidad de éxito.

La discusión de los resultados del trabajo de investigación ha sido desarrollada de la siguiente manera:

La tabla de contingencia N° 11 nos permite conocer que el resultado entre el cruce de las dos variables considera que estas son del tipo regular, lo que significa que la gestión municipal no logra colmar las expectativas de los usuarios, confirmando los resultados obtenidos Polanco (2016) quien en su tesis titulado: Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México, afirma que, en el Municipio de Aguascalientes, todos los años el presupuesto asignado no se logra ejecutar porque existen problemas ligados a las competencias para dirigir la institución que no permite que se planifiquen sistemáticamente las actividades, por lo que las metas y los objetivos no se cumplen en el tiempo previsto.

Estos resultados tienen sustento teórico en la propuesta de Orellana (2016) cuando sostiene que el enfoque que sustenta las competencias directivas es el desarrollo del potencial humano, en el entendido que las organizaciones e instituciones actualmente valoran el capital humano porque constituye el bien máspreciado, en la medida que el logro de los objetivos institucionales solo es posible con el trabajo efectivo que desarrollan cada uno de los miembros que pertenecen a la institución.

En la Municipalidad Provincia de Huamanga, no se cuenta con una política de desarrollo de competencias directivas, por lo que muchos funcionarios que

laboran en la institución no logran satisfacer las expectativas que se establecen al inicio de la gestión municipal.

La tabla de contingencia N° 13 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto el desempeño laboral como la organización, confirmando los resultados obtenidos por Artigas (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia, afirma que, existe relación significativa entre las variables de estudio, lo que significa que la planificación depende de las competencias directivas, porque esta provee de técnicas y herramientas científicas para sistematizar con criterio y pertinencia cada una de las actividades programas en función de la atención de las necesidades y las demandas de la población.

Lo señalado tiene sustento en la propuesta teórica de Gutiérrez (2015) quien sostiene que existen dos tipos de competencias, una a las que se denomina competencias genéricas, que refieren específicamente al conjunto de habilidades y destrezas mínimas que las personas poseen para realizar una tarea sin dificultad y otra que se denomina competencias específicas, en las que se requiere y exige un alto grado de especialización.

Efectivamente lo que la municipalidad requiere actualmente viene a ser profesionales competentes que aseguren una dirección estratégica de la institución, a misma que en cierta medida aseguraría el logro de las metas y los objetivos institucionales.

La tabla de contingencia N° 15 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto motivación laboral como la dirección, confirmando los resultados obtenidos por Iparraguirre (2015) quien en su tesis titulado: Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco, afirma que, existe relación directa y significativa entre las variables en la medida que esta municipalidad en todos los ejercicios fiscales logra alcanzar sus metas, debido a que existe un convenio de cooperación con el Banco Interamericano de Desarrollo que brinda

especializaciones en gerencia y administración organizacional al personal directamente involucrado con este proceso.

Lo manifestado tiene asidero teórico en la propuesta de Haro (2016) quien sostiene que el desempeño laboral se debe medir bajo dos criterios netamente ligadas a términos económicos, las cuales lo vincula con eficiencia, competitividad y nivel de productividad, es decir bajo este sustento, no solo se mide el desempeño laboral a través de la cantidad de objetos que produce el trabajador, sino que se considere también los niveles de compromiso e identificación con la misión y la visión de la organización.

En el área de estudio podemos observar que en la mayoría de los casos, el desempeño de los funcionarios y los trabajadores solo se miden a través de indicadores cuantitativos, los mismos que no proporcionan una información integral de la labor que realizan el personal que labora en dicha entidad.

La tabla de contingencia N° 17 nos permite conocer que el 33,1% (47) de encuestados consideran de regular tanto el compromiso laboral como el control, confirmando los resultados obtenidos por Tueros (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima, afirma que, la ejecución de gasto en el ejercicio fiscal de cada año en la Municipalidad de Huaral, no supera el promedio nacional considerada por el MEF, debido a que la gestión y administración no cuenta con personal idóneo y competente para realizar un trabajo efectivo.

Lo que se afirma tiene base teórica en la propuesta de Gonzales (2016) cuando sostiene que muchas veces los procesos de planeación deben apelar a la creatividad e imaginación de los profesionales que sistematizan todos los procesos y procedimientos que exige la planeación, porque el apoyo y la contribución formativa de la experiencia es vital para prever y adelantarse a los hechos, en la medida que al menos cuando se refiere a la conducta humana esta sigue un patrón secuencial definido.

Efectivamente para asegurar una gestión municipal de calidad deben concurrir muchos aspectos, siendo la más importante aquella que prioriza el desarrollo

del potencial humano y la necesidad de formar funcionarios y trabajadores con un perfil basado en las competencias directivas y el conocimiento cabal de los métodos, estrategias, técnicas y herramientas propuestas por la planificación estratégica.

V. CONCLUSIONES

1. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,729$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 12)
2. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, el desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,828$ es decir la relación es directa muy fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 14)
3. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, la motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,591$ es decir la relación es directa moderada, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 16)
4. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, el compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,796$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 18)
5. El estudio ha contribuido a solucionar el problema en la medida que ha demostrado estadísticamente la relación que existe entre las variables de estudio, a partir del cual la autoridad edil debe procurar implementar estrategias para mejorar las competencias directivas de los funcionarios y los trabajadores de esta entidad municipal.

6. Se ha logrado cumplir con los objetivos previstos gracias al cumplimiento estricto de cada uno de los procedimientos considerados en el diseño de la investigación.
7. La información que proporciona el presente estudio es relevante porque permite a partir de sus conclusiones implementar estudios de investigación en el nivel explicativo que comprenda proceso de intervención con el propósito de mejorar las competencias directivas de los funcionarios y los trabajadores, asegurando de esta manera la formación de capital humano idóneo y competente.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los profesionales que tienen a cargo dirigir las gerencias y direcciones de la Municipalidad Provincial de Huamanga, deben establecer convenios interinstitucionales a fin de que los trabajadores tengan la posibilidad de realizar estudios de especialización en competencias directivas y planeación estratégica, con la intención de organizar sistemáticamente todos los procesos a nivel institucional, administrativo y económico.
2. Al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huamanga, debe promover la realización de mesas de trabajo que permita socializar experiencias y permite acoger iniciativas y sugerencias para mejorar la calidad del servicio que brinda la entidad a la población.
3. A los maestrandos de las diferentes universidades que tienen programas de maestrías en gestión pública y ciencias afines, deben seguir promoviendo la realización de trabajos de investigación sobre las dos variables de estudio, con el propósito de seguir aportando con información relevante para implementar la propuesta de las competencias directivas y el planeamiento estratégico.
4. A la Municipalidad Provincial de Huamanga a través de sus autoridades y funcionarios establecer políticas de incentivos y desarrollo de capacidades profesionales, a fin de asegurar un trabajo eficiente que redunde en la calidad del servicio que esta entidad otorga a la comunidad.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, B. (2016). *Competencias gerenciales y la organización estratégica*. Lima: San Marcos.
- Artigas, O. (2016). *Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia*. Palo Alto: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Medellín.
- CEPLAN. (2016). *Diagnóstico de las competencias directivas en las instituciones públicas del Perú*. Lima: CEPLAN.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Del Solar, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estrategica en ela Municipalidad Distrital de Quinua*. Quinua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Truillo.
- Figueroa, M. (2015). *Estudio diagnóstico sobre las competencias directivas en las administración pública* . Bogotá: Camara de Comercio de Colombia.
- Gamarra, O. (2015). *Desempeño profesional y capacidad de respuesta a la contingencia empresarial*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, F. (2016). *Planeación estratégica y competencas gerenciales*. Lima: Mantaro.
- Guevara, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y el desempeño laboral en la Sub Región de Salud de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Gutiérrez, M. (2015). *Competencias directivas y la calidad del servicio*. Lima: San Marcos.
- Haro, H. (2016). *Desempeño laboral y clima institucional*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Huamán, O. (2016). *Relación de las competencias directivas y la planificación prospectiva en el Municipio de Carmen Alto*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Huertas, M. (2016). *Competencias directivas y los niveles de productividad*. Lima: Horizonte.
- Iparraguirre, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco*. Cusco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Santiago Abad del Cusco.
- Maldonado, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad de Sullana, Piura*. Sullana: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Morales, H. (2015). *Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de los niveles de productividad en el Municipio de Lara, Venezuela*. Lara: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Caracas.
- Orellana, G. (2016). *Compromiso laboral y el nivel de motivación*. Lima: San Marcos.
- Orellana, M. (2016). *Competencias directivas y desarrollo empresarial*. Lima: San Marcos.
- Pereira, V. (2016). *Competencias directivas y productividad en instituciones públicas de la Provincia de Mendoza en Argentina*. Mendoza: Oficina de Planeación de la República de Argentina.
- Pineda, G. (2016). *Competencias directivas y eficacia del servicio en a Municipalidad de Lima*. Lima: San Marcos.
- Polanco, M. (2016). *Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México*. Aguascalientes: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.

- Rivera, M. (2016). *Competencias directivas y potencial humano*. Lima: San Marcos.
- Salazar, P. (2016). *Motivación laboral y los niveles de productividad*. Lima: San Marcos.
- Tanaka, J. (2016). *Gestión pública y los procesos de planificación en las municipalidades provinciales de Moquegua*. Moquegua: Gráfica Tauros.
- Tueros, G. (2016). *Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima*. Huaral: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo, sede Huaral.
- Váldez, J. (2014). *Planeación estratégica y los procesos administrativos*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO – COMPETENCIAS DIRECTIVAS							
<p>Estimado servidor público; me encuentro realizando el estudio de investigación, “Competencias directivas y planificación estratégica. Para lo cual tenga la gentileza de responder las siguientes interrogantes, marcando con una X en la valoración que más se adecue a su opinión, teniendo en cuenta la tabla de valoración proporcionada. La información que usted brinde es reservada y solo tiene propósitos investigativos.</p>							
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo			
1	2	3	4	5			
CRITERIOS			VALORES				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: DESEMPEÑO LABORAL							
1. Es evidente que el personal directivo posee los conocimientos teóricos y prácticos para dirigir efectivamente la institución.							
2. Los conocimientos que poseen el personal directivo es producto de su formación especializada.							
3. La gestión institucional alcanza sus objetivos en base a la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos del personal directivo.							
4. Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permite el logro de los objetivos institucionales.							
5. Las habilidades directivas del personal que dirige la institución garantiza un clima institucional favorable.							
6. Las habilidades directivas del personal que dirige la institución facilita la resolución de problemas y conflictos al interior de la organización.							
7. Se evidencia que el personal directivo posee las destrezas directivas que viabilizan el logro de las metas y los objetivos previstos.							
8. Las destrezas directivas que posee el personal directivo facilita la interrelación personal entre todos los trabajadores de la institución.							
9. Las destrezas directivas del personal que dirige la institución permite la construcción de una cultura corporativa.							
DIMENSIÓN II: MOTIVACIÓN LABORAL							
10. El personal directivo promueve actividades de formación continua para asegurar el logro de los objetivos personales de los trabajadores.							

11. Es práctica institucional que se atienda permanentemente el logro de los objetivos personales y profesionales de los trabajadores.					
12. Los objetivos personales y profesionales de los trabajadores son tomados en cuenta por el personal directivo.					
13. Las necesidades que tienen los trabajadores son atendidos por el personal directivo.					
14. Las necesidades de los trabajadores están en concordancia con los objetivos institucionales.					
15. Las necesidades personales y laborales de los trabajadores muchas veces generan conflictos al interior de la institución.					
16. Los trabajadores perciben que el personal directivo se preocupa en satisfacer sus expectativas profesionales.					
17. La realización de capacitaciones y especializaciones demuestra que el personal directivo se preocupa en satisfacer las expectativas profesionales de los trabajadores.					
18. Existe una política institucional de atender las expectativas personales y profesionales de los trabajadores.					
DIMENSIÓN III: COMPROMISO LABORAL					
19. Es evidente que existe un compromiso afectivo por parte del personal directivo en relación al logro de los objetivos institucionales.					
20. El personal directivo ha demostrado en reiteradas ocasiones su compromiso afectivo con los objetivos institucionales.					
21. El compromiso afectivo que posee el personal directivo ha permitido que la gestión institucional sea efectiva.					
22. Es evidente que el estilo de gestión que implementa el personal directivo se sustenta bajo criterios normativos.					
23. Para el personal directivo la norma debe prevalecer y acatarse sin observación alguna.					
24. El personal directivo ha determinado que la organización estructural de la institución se sujete estrictamente a lo establecido en la norma.					
25. Existe un compromiso institucional por parte del personal directivo.					
26. El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se refleja en el logro de las metas y los objetivos institucionales.					
27. El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se evidencia en la preocupación de mejorar las capacidades personales y profesionales de todos los trabajadores de la institución.					

CUESTIONARIO – PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Estimado servidor público; me encuentro realizando el estudio de investigación, “Competencias directivas y planeamiento estratégico. Para lo cual tenga la gentileza de responder las siguientes interrogantes, marcando con una **X** en la valoración que más se adecue a su opinión, teniendo en cuenta la tabla de valoración proporcionada. La información que usted brinde es reservada y solo tiene propósitos investigativos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: ORGANIZACIÓN					
1. La planificación de cada una de las actividades es política institucional.					
2. Todas las actividades que se realizan a nivel institucional obedecen a criterios de planificación.					
3. La planificación de cada una de las actividades programadas permite el logro de las metas y los objetivos.					
4. Las metas consideradas para cada actividad responde a criterios técnicos.					
5. Las metas consideradas en cada actividad comprenden criterios cuantitativos.					
6. Las metas consideradas en cada actividad se logran alcanzar en el tiempo previsto.					
7. Los objetivos institucionales se logran alcanzar debido a una gestión institucional eficiente.					
8. El logro de los objetivos institucionales satisfacen las necesidades de la población.					
9. Los objetivos que se logran alcanzar en cada una de las actividades programadas responden al logro de la misión y la visión de la institución.					
DIMENSIÓN II: DIRECCIÓN					
10. Es evidente que gestión se sustenta en criterios estratégicos.					
11. La dirección estratégica que se implementa en la institución					

permite una gestión de calidad.					
12. Es evidente que la forma de dirigir a la institución se sustenta en el enfoque de la dirección estratégica.					
13. Muchas de las actividades que se programan tienen sustento en una dirección prospectiva.					
14. La dirección prospectiva permite que se tengan sistema de contingencia para resolver problemas.					
15. La dirección prospectiva que se viene implementando en la institución maximiza los recursos humanos y materiales.					
16. Toda la gestión se sustenta en criterios normativos					
17. La dirección normativa caracteriza la toma de decisiones al interior de la institución.					
18. La dirección normativa determina cada uno de las decisiones que el personal directivo asume a nivel institucional.					
DIMENSIÓN III: CONTROL					
19. Los sistemas de supervisión son permanentes a nivel institucional.					
20. Los indicadores que se utilizan en la supervisión obedecen a criterios técnicos.					
21. Los instrumentos utilizados en la supervisión fueron consensuados con todo el personal que labora en la institución.					
22. El monitoreo implementado por la gestión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
23. El monitoreo que se realiza a nivel de la institución permite solucionar problemas laborales.					
24. La mayoría de los trabajadores muestra predisposición a la implementación del monitoreo.					
25. El acompañamiento que se realiza a nivel institucional ha permitido mejorar el nivel de productividad de la institución.					
26. Los procesos de acompañamiento permiten mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.					
27. El acompañamiento al trabajo realizado por el trabajador permite el desarrollo de sus habilidades y competencias.					

FICHA TÉCNICA – COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Instrumento	<i>Cuestionario para medir competencias directivas¹</i>		
Autores	María del Pilar Vargas Carmona.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias directivas.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Nivel de Conocimientos Habilidades Actitudes		
Adaptado	Br. Alejandro Muñinco Noa Br. Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba		
Campo de aplicación	Trabajadores del sector público.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.845		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	:	3 puntos
	En desacuerdo	:	4 puntos
	Totalmente en desacuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 69 puntos Regular : 69 – 91 puntos Bueno : 91 – 113 puntos Excelente : 113 – 135 puntos		

¹

FICHA TÉCNICA – PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir planeación estratégica²</i>		
Autores	José Aburto Castillo.		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias directivas.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Organización Dirección Control		
Adaptado	Br. Alejandro Muñinco Noa Br. Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba		
Campo de aplicación	Trabajadores del sector público.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0,879		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	:	3 puntos
	En desacuerdo	:	4 puntos
	Totalmente en desacuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 69 puntos Regular : 69 – 91 puntos Bueno : 91 – 113 puntos Excelente : 113 – 135 puntos		

² <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/41/Pacioli-81.pdf>

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validación del instrumento Competencias Directivas

Validado por el Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

ANEXO 07: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS DIRECTIVAS

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Desempeño laboral	Conocimientos	Es evidente que el personal directivo posee los conocimientos teóricos y prácticos para dirigir efectivamente la institución.						✓		✓		✓		✓			
			Los conocimientos que poseen el personal directivo es producto de su formación especializada.						✓		✓		✓		✓			
		Habilidades	La gestión institucional alcanza sus objetivos en base a la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos del personal directivo.							✓		✓		✓		✓		
			Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permiten el logro de los objetivos institucionales.							✓		✓		✓		✓		
			Las habilidades directivas del personal que dirige la institución garantizan un clima institucional favorable.										✓		✓			

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 08: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS”

OBJETIVO: Determinar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

VALORACIÓN:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------


Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

Validación del instrumento Planeamiento Estratégico

Validado por el Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

ANEXO 09: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DEL SERVICIO	ORGANIZACIÓN	Planificación	La planificación de cada una de las actividades es política institucional.						✓		✓		✓		
			Todas las actividades que se realizan a nivel institucional obedecen a criterios de planificación.						✓		✓		✓		
			La planificación de cada una de las actividades programadas permite el logro de las metas y los objetivos.						✓		✓		✓		
	Metas		Las metas consideradas para cada actividad responden a criterios técnicos.						✓		✓		✓		
			Las metas consideradas en cada actividad comprenden criterios cuantitativos.						✓		✓		✓		

DIRECCIÓN											
		Objetivos	Las metas consideradas en cada actividad se logran alcanzar en el tiempo previsto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			Los objetivos institucionales se logran alcanzar debido a una gestión institucional eficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			El logro de los objetivos institucionales satisface las necesidades de la población.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			Los objetivos que se logran alcanzar en cada una de las actividades programadas responden al logro de la misión y la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Estratégica		Es evidente que gestión se sustenta en criterios estratégicos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			La dirección estratégica que se implementa en la institución permite una gestión de calidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Prospectiva		Es evidente que la forma de dirigir a la institución se sustenta en el enfoque de la dirección estratégica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			Muchas de las actividades que se programan sustentan en una dirección prospectiva.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

[illegible]

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO”

OBJETIVO: Determinar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huamanga

VALORACIÓN:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------


Dr. Hilario Valenzuela Pelayo

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ-COMPETENCIAS DIRECTIVAS

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.093
V1_D1_P2	0.217
V1_D1_P3	0.455
V1_D1_P4	0.093
V1_D1_P5	0.217
V1_D1_P6	0.455
V1_D1_P7	0.093
V1_D1_P8	0.217
V1_D1_P9	0.455
V1_D2_P10	0.093
V1_D2_P11	0.217
V1_D2_P12	0.455
V1_D2_P13	0.093
V1_D2_P14	0.217
V1_D2_P15	0.455
V1_D2_P16	0.093
V1_D2_P17	0.217
V1_D2_P18	0.506
V1_D3_P19	0.093
V1_D3_P20	0.202
V1_D3_P21	0.461
V1_D3_P22	0.093
V1_D3_P23	0.202
V1_D3_P24	0.461
V1_D3_P25	0.093
V1_D3_P26	0.185
V1_D3_P27	0.455
PUNTAJE_TOTAL	28.120

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D2_P20	V1_D2_P21	V1_D2_P22	V1_D2_P23	V1_D2_P24	V1_D2_P25	V1_D2_P26	V1_D2_P27	PUNTAJE TOTAL
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686

V1_D2_ P15	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	1	- 0.302	0.066	,862"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.024	1,000	,659
V1_D2_ P16	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D2_ P17	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.218	1,000	0.066	- 0.218	1,000	0.066	- 0.218	1	0.000	- 0.218	,921"	- 0.011	- 0.218	,921"	- 0.011	- 0.218	,843"	0.066	,686
V1_D2_ P18	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.318	0.000	,862"	- 0.318	0.000	,862"	- 0.318	0.000	1	- 0.318	0.036	,833"	- 0.318	0.036	,833"	- 0.318	0.075	,862"	,536
V1_D3_ P19	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P20	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	- 0.036	- 0.201	1	0.053	- 0.201	1,000	0.053	- 0.201	,737"	0.023	,652
V1_D3_ P21	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,833"	- 0.283	0.053	1	- 0.283	0.053	1,000	- 0.283	0.114	,964"	,616
V1_D3_ P22	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P23	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	- 0.036	- 0.201	1,000	0.053	- 0.201	1	0.053	- 0.201	,737"	0.023	,652
V1_D3_ P24	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,833"	- 0.283	0.053	1,000	- 0.283	0.053	1	- 0.283	0.114	,964"	,616
V1_D3_ P25	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P26	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.184	,843"	0.024	- 0.184	,843"	0.024	- 0.184	,843"	- 0.075	- 0.184	,737"	- 0.114	- 0.184	,737"	- 0.114	- 0.184	1	- 0.024	,528
V1_D3_ P27	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	,862"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.024	1	,659
PUNTAJ E_TOTA L	0.00 9	,686"	,659"	0.00 9	,686"	,659"	0.00 9	,686"	,659"	0.009	,686"	,659"	0.009	,686"	,659"	0.009	,686"	,536"	0.009	,652"	,616"	0.009	,652"	,616"	0.009	,528"	,659"	1

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,546	APROBADO
V1_D1_P2	,686	APROBADO
V1_D1_P3	,659	APROBADO
V1_D1_P4	,468	APROBADO
V1_D1_P5	,686	APROBADO
V1_D1_P6	,659	APROBADO
V1_D1_P7	,635	APROBADO
V1_D1_P8	,686	APROBADO
V1_D1_P9	,659	APROBADO
V1_D2_P10	,557	APROBADO
V1_D2_P11	,686	APROBADO
V1_D2_P12	,659	APROBADO
V1_D2_P13	,584	APROBADO
V1_D2_P14	,686	APROBADO
V1_D2_P15	,659	APROBADO
V1_D2_P16	,367	APROBADO
V1_D2_P17	,686	APROBADO
V1_D2_P18	,536	APROBADO
V1_D3_P19	,632	APROBADO
V1_D3_P20	,652	APROBADO
V1_D3_P21	,616	APROBADO
V1_D3_P22	,335	APROBADO
V1_D3_P23	,652	APROBADO
V1_D3_P24	,548	APROBADO
V1_D3_P25	,457	APROBADO
V1_D3_P26	,528	APROBADO
V1_D3_P27	,659	APROBADO

CONFIABILIDAD-COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	27

VALIDEZ-PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,548
V1_D1_P2	0,248
V1_D1_P3	0,648
V1_D1_P4	0,354
V1_D1_P5	0,487
V1_D1_P6	0,325
V1_D1_P7	0,128
V1_D1_P8	0,245
V1_D1_P9	0,326
V1_D2_P10	0,421
V1_D2_P11	0,135
V1_D2_P12	0,136
V1_D2_P13	0,326
V1_D2_P14	0,168
V1_D2_P15	0,148
V1_D2_P16	0,329
V1_D2_P17	0,457
V1_D2_P18	0,469
V1_D3_P19	0,394
V1_D3_P20	0,457
V1_D3_P21	0,167
V1_D3_P22	0,325
V1_D3_P23	0,415
V1_D3_P24	0,136
V1_D3_P25	0,157
V1_D3_P26	0,157
V1_D3_P27	0,167
PUNTAJE_TOTAL	26,457

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D2_P20	V1_D2_P21	V1_D2_P22	V1_D2_P23	V1_D2_P24	V1_D2_P25	V1_D2_P26	V1_D2_P27	PUNTAJE TOTAL
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1.000	-0.302	0.066	.862**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.023	.964**	-0.302	0.024	1.000	.659
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1.000	-0.218	-0.318	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.201	-0.283	1.000	-0.184	-0.302	0.009
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1.000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1.000	0.000	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.921**	-0.011	-0.218	.843**	0.066	.686

V1_D2_ P15	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	1	- 0.302	0.066	,862"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.024	1,000	,659
V1_D2_ P16	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D2_ P17	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.21 8	1,00 0	0.06 6	- 0.218	1,000	0.066	- 0.218	1,000	0.066	- 0.218	1	0.000	- 0.218	,921"	- 0.011	- 0.218	,921"	- 0.011	- 0.218	,843"	0.066	,686
V1_D2_ P18	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.31 8	0.00 0	,862"	- 0.318	0.000	,862"	- 0.318	0.000	,862"	- 0.318	0.000	1	- 0.318	0.036	,833"	- 0.318	0.036	,833"	- 0.318	0.075	,862"	,536
V1_D3_ P19	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P20	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	- 0.036	- 0.201	1	0.053	- 0.201	1,000	0.053	- 0.201	,737"	0.023	,652
V1_D3_ P21	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,833"	- 0.283	0.053	1	- 0.283	0.053	1,000	- 0.283	0.114	,964"	,616
V1_D3_ P22	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P23	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.20 1	,921"	0.02 3	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	0.023	- 0.201	,921"	- 0.036	- 0.201	1,000	0.053	- 0.201	1	0.053	- 0.201	,737"	0.023	,652
V1_D3_ P24	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.28 3	0.01 1	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,964"	- 0.283	0.011	,833"	- 0.283	0.053	1,000	- 0.283	0.053	1	- 0.283	0.114	,964"	,616
V1_D3_ P25	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,00 0	- 0.21 8	- 0.30 2	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.302	1,000	- 0.218	- 0.318	1,000	- 0.201	- 0.283	1,000	- 0.201	- 0.283	1	- 0.184	- 0.302	0.00 9
V1_D3_ P26	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.18 4	,843"	0.02 4	- 0.184	,843"	0.024	- 0.184	,843"	0.024	- 0.184	,843"	- 0.075	- 0.184	,737"	- 0.114	- 0.184	,737"	- 0.114	- 0.184	1	- 0.024	,528
V1_D3_ P27	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.30 2	0.06 6	1,00 0	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	1,000	- 0.302	0.066	,862"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.023	,964"	- 0.302	0.024	1	,659
PUNTAJ E_TOTA L	0.00 9	,686"	,659"	0.00 9	,686"	,659"	0.00 9	,686"	,659"	0.009	,686"	,659"	0.009	,686"	,659"	0.009	,686"	,536"	0.009	,652"	,616"	0.009	,652"	,616"	0.009	,528"	,659"	1

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,362	APROBADO
V1_D1_P2	,254	APROBADO
V1_D1_P3	,362	APROBADO
V1_D1_P4	,467	APROBADO
V1_D1_P5	,349	APROBADO
V1_D1_P6	,284	APROBADO
V1_D1_P7	,369	APROBADO
V1_D1_P8	,419	APROBADO
V1_D1_P9	,571	APROBADO
V1_D2_P10	,168	APROBADO
V1_D2_P11	,447	APROBADO
V1_D2_P12	,658	APROBADO
V1_D2_P13	,468	APROBADO
V1_D2_P14	,398	APROBADO
V1_D2_P15	,458	APROBADO
V1_D2_P16	,447	APROBADO
V1_D2_P17	,536	APROBADO
V1_D2_P18	,487	APROBADO
V1_D3_P19	,367	APROBADO
V1_D3_P20	,421	APROBADO
V1_D3_P21	,445	APROBADO
V1_D3_P22	,658	APROBADO
V1_D3_P23	,475	APROBADO
V1_D3_P24	,659	APROBADO
V1_D3_P25	,447	APROBADO
V1_D3_P26	,659	APROBADO
V1_D3_P27	,457	APROBADO

CONFIABILIDAD-PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
Casos			N	%	Alfa de Cronbach
	Válido		30	100,0	N de elementos
	Excluido ^a		0	,0	
	Total		30	100,0	
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				,879	27

ANEXO 3

TÍTULO: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cómo las competencias directivas se relacionan con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo el <u>desempeño laboral</u> se relaciona con la <u>organización</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?</p> <p>¿Cómo la <u>motivación laboral</u> se relaciona con la <u>dirección</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?</p> <p>¿Cómo el <u>compromiso laboral</u> se relaciona con el <u>control</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018?</p>	<p>General</p> <p>Analizar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el <u>desempeño laboral</u> y la <u>organización</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la <u>motivación laboral</u> y la <u>dirección</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el <u>compromiso laboral</u> y el <u>control</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p>	<p>General</p> <p>Las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>El <u>desempeño laboral</u> se relaciona significativamente con la <u>organización</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>La <u>motivación laboral</u> se relaciona significativamente con la <u>dirección</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>El <u>compromiso laboral</u> se relaciona significativamente con el <u>control</u> en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p>	<p>Variable 1: Competencias directivas</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño laboral ✓ Motivación laboral ✓ Compromiso laboral. <p>Variable 2: Planeación estratégica</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Organización Dirección Control</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- r1(O1) M --- r2(O2) style M fill:none,stroke:none style r1 fill:none,stroke:none style r2 fill:none,stroke:none style O1 fill:none,stroke:none style O2 fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>Población 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.</p> <p>Muestra: 60 unidades de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p>

				<i>Encuesta</i> <i>Cuestionario</i> <i>Análisis e interpretación de</i> <i>datos</i> <i>Tablas</i> <i>Gráficos</i> <i>Estadígrafos de correlación</i>
--	--	--	--	---

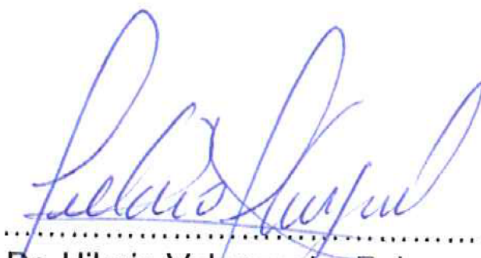
ANEXO 4: CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo** revisor del trabajo académico titulado: "Competencias directivas y planificación estratégica en la Municipalidad de Huamanga, 2018", del estudiante **Br. Muñinco Noa, Alejandro**, he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



.....
Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo
DNI N° 28216089

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo** revisor del trabajo académico titulado: "Competencias directivas y planificación estratégica en la Municipalidad de Huamanga, 2018", de la estudiante **Br. Huayhuameza Cuba, Enma Maximiliana**, he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



.....
Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo
DNI N° 28216089



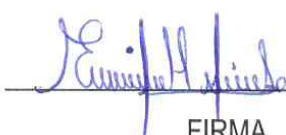



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Enma M. HUAYHUAMEZA CUBA, identificado con DNI N° 70046699 y Yo ALEJANDRO MUJINCO NOR, identificado con DNI N° 42056956, egresados del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado "COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA-2018"
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA		 FIRMA	
DNI: <u>70046699</u>		DNI: <u>42056956</u>	

Trujillo 25 de AGOSTO del 20 18



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:

Por la presente se le **autoriza** al señor **ALEJANDRO MUÑINCO NOA**, Identificado con DNI N° 42056956, para que pueda realizar el trabajo de investigación titulada **"Competencias Directivas y Planeación Estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga- Ayacucho 2018"**; para lo cual, brindar las facilidades del caso en las diferentes Oficinas de la institución.

Ayacucho, 04 de julio de 2018.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos
Abog. SUMER RAÚL APAICO MEDINA
JEFE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:

Por la presente se le **autoriza** al señor **ALEJANDRO MUÑINCO NOA**, Identificado con DNI N° 42056956, para que pueda realizar la aplicación de instrumentos (encuestas del trabajo de investigación) titulada **"Competencias Directivas y Planeación Estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga- Ayacucho 2018"**, a partir del 03 al 06 de julio de 2018; para lo cual, brindar las facilidades del caso en las diferentes Oficinas de la institución.

Ayacucho, 04 de julio de 2018.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos
Abog. SUMER RAÚL APAICO MEDINA
JEFE

ANEXO 7: ARTÍCULO CIENTÍFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias directivas y planeación estratégica en la
Municipalidad Provincial de Huamanga 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Alejandro Muñinco Noa

Br. Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba

ASESOR:

Dr. Pelayo Hilario Valenzuela

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ–2018

1. TÍTULO

Competencias directivas y planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga 2018.

2. AUTOR

Br. Alejandro Muñinco Noa

Br. Enma Maximiliana Huayhuameza Cuba

3. RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo el propósito de analizar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018. En este proceso se asumió como método a la investigación cuantitativa y como diseño el descriptivo correlacional. Para organizar el trabajo investigativo se tomó en cuenta a 60 unidades de estudio como muestra, mientras que para el proceso de la comprobación de hipótesis se adoptó el estadígrafo denominado Tau B de Kendall. El instrumento que fue elaborado y aplicado fue el cuestionario, la misma que se elaboró en base los criterios establecidos en el proceso de dimensionamiento de la variable. En relación a los resultados podemos mencionar que, el 28,9% (41) de encuestados considera que las competencias directivas y la planeación estratégica son regulares. Las conclusiones afirman que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,729$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$

4. PALABRAS CLAVE

Competencias directivas/ planeación estratégica, Desempeño laboral, motivación laboral, compromiso laboral.

5. ABSTRACT

The research developed had the purpose of analyzing the relationship between managerial competencies and strategic planning in the Provincial Municipality of Huamanga in 2018. In this process, quantitative research was assumed as a method and the correlational descriptive was designed. To organize the research work, 60 study units were taken into account as a sample, while for the process of hypothesis testing, the statistician named Tau B of Kendall was adopted. The instrument that was developed and applied was the questionnaire, the same one that was elaborated based on the criteria established in the process of sizing the variable. In relation to the results we can mention that, 28.9% (41) of respondents

consider that managerial skills and strategic planning are regular. The conclusions affirm that, there are enough statistical arguments to affirm that, managerial competences are significantly related to strategic planning in the Provincial Municipality of Huamanga in 2018, because $Tau_b = 0.729$ that is to say the relation is direct strong, in addition the alternative hypothesis is assumed in the measure that $p\text{-value} (0.000) < \alpha (0.05)$

6. KEYWORDS

Management competencies / strategic planning, Work performance, work motivation, work commitment.

7. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática. La intención del estudio es determinar la relación que existe entre competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, en la medida que se ha podido observar, además de los diversos registros que constan en informes de las diferentes dirección que, en el área de estudio las metas y los objetivos establecidos para cada año fiscal no se logran alcanzar, debido, según los informes de memoria anual, a la falta de competencias directivas de los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir los procesos administrativos y económicos.

Otro aspecto esencial que debemos señalar están referidas a los problemas que se tienen respecto a la planificación de cada uno de los procesos que la municipalidad organiza según las necesidades y demandas de los usuarios, la misma que coincidentemente se centra en las limitaciones para la toma de decisiones sobre problemáticas que surgen por la coyuntura social, demostrándose la falta de competencias directivas del personal de confianza, así como la limitada cultura sobre planificación, por lo que muchas de las actividades programadas no logran alcanzar sus propósitos.

La escasa práctica institucional de la planeación estratégica hace que la mayoría de los proyectos elaborados y presentados a los diferentes organismos del Estado, en la mayoría de los casos no logran ser aprobados, porque se trabaja de una manera tradicional y en base a la experiencia, lo que limita las posibilidades de que la municipalidad puede efectivizar proyectos de envergadura para beneficio de la población.

Trabajos previos. Iparraguirre (2015) presentó a la Universidad San Antonio Abad del Cusco, el trabajo de investigación titulado: Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco. Estudio que consideró el diseño correlacional como estrategia para desarrollar todos los procesos investigativos. La muestra de estudio estuvo conformada por 68

trabajadores y la encuesta y la escala de actitudes fueron la técnica y el instrumento para registrar los datos. Los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre las variables en la medida que esta municipalidad en todos los ejercicios fiscales logra alcanzar sus metas, debido a que existe un convenio de cooperación con el Banco Interamericano de Desarrollo que brinda especializaciones en gerencia y administración organizacional al personal directamente involucrado con este proceso.

Tueros (2016) desarrolló el estudio titulado: Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima. El diseño elegido para realizar este estudio fue el descriptivo correlacional y la muestra consideró a 68 trabajadores. La encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento permitieron recoger y registrar los datos. Las conclusiones afirman que, la ejecución de gasto en el ejercicio fiscal de cada año en la Municipalidad de Huaral, no supera el promedio nacional considerada por el MEF, debido a que la gestión y administración no cuenta con personal idóneo y competente para realizar un trabajo efectivo.

Competencias directivas. Orellana (2016) sostiene que el enfoque que sustenta las competencias directivas es el desarrollo del potencial humano, en el entendido que las organizaciones e instituciones actualmente valoran el capital humano porque constituye el bien máspreciado, en la medida que el logro de los objetivos institucionales solo es posible con el trabajo efectivo que desarrollan cada uno de los miembros que pertenecen a la institución.

Autores como Rivera (2016) consideran que las competencias directivas están vinculadas a criterios de desempeño porque una competencia implica habilidades y destrezas desplegadas en la realización de un trabajo en forma eficiente y efectiva, por lo tanto, para definir las competencias directivas necesariamente debemos orientar nuestra mirada a la forma y manera de cómo las personas realizan una labor.

La dificultad que se tiene para definir las competencias directivas es que este término es polisémico, es decir comprende varias definiciones según el área y el enfoque, por lo tanto, para el caso de nuestro estudio apelaremos el sistema referencial de desempeño eficiente y eficaz demostrado al ejecutar una acción o tarea.

Alarcón, 2016) sostiene que:

“Las competencias directivas es el conjunto de capacidades y habilidades que poseen los profesionales encargado de dirigir la organización que les permiten organizar, dirigir y controlar de manera efectiva todos los procesos y actividades

previamente planificadas, asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales. (p. 45).

En todo despliegue de competencias concurren procesos cognitivos, operativos y afectivos, en ese sentido es necesario precisar que la solvencia o habilidad que las personas poseen para realizar un trabajo tiene su génesis en el nivel de conocimiento que posee sobre alguna materia específica la misma que debe complementarse con las habilidades operativas, es decir aquellas que son procedimentales, por ejemplo, la competencia y solvencia que demuestra un cirujano se sustenta en el nivel de preparación cognitiva teórica que le proporciona información para saber en qué parte debe hacer la escisión o el corte, pero esto no es suficiente, porque debe tener la habilidad operativa para coger con destreza y precisión el bisturí, además de ello siempre está presente la carga cognitiva la misma que configura emociones y sentimientos al momento de ejecutar la tarea.

Planeación estratégica. Valdés (2014) lo define como una visión sistémica del futuro estructurada a partir de la organización efectiva de los elementos y recursos humanos y materiales que le permite a las organizaciones prever las contingencias que podría surgir al momento de ejecutar la actividad programa, asegurando de esta manera el logro de las metas previstas.

Algunos autores como Chiavenato (2012) manifiestan que por mucho tiempo los términos planeación estratégica y planeamiento a largo plazo fueron entendidos como sinónimo, esto debido a que los procesos de previsión que superan el tiempo son más efectivos, por lo que se estableció, en ese momento, una exigencia para que los procesos de previsión sean valorados a través del tiempo establecido en dicha organización.

Actualmente la planeación estratégica se concibe como la capacidad que tiene la organización para adelantarse al futuro, en base a la dirección efectiva de los procesos y los recursos que dispone la entidad, asegurando el logro de los objetivos institucionales.

La planeación surge porque el cambio en todos los aspectos de la vida natural y humana es inevitable, es más como mencionan algunos autores, lo único que es seguro en estos tiempos es el cambio y la incertidumbre, producto de muchos factores tales como el avance de la ciencia y la tecnología.

La planeación como técnica prevé los cambios a futuro a través de la elaboración de instrumentos de recojo de información, tales como cuestionario y registros anecdóticos, a partir del cual a través de la organización sistemática de la información recopilada identifica los posibles casos que podrían impedir la

ejecución de las actividades, por lo que elabora planes de contingencia para adelantarse a los hechos y así alcanzar las metas previstas.

8. METODOLOGÍA

La investigación desarrollada tuvo el propósito de analizar la relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018. En este proceso se asumió como método a la investigación cuantitativa y como diseño el descriptivo correlacional. Para organizar el trabajo investigativo se tomó en cuenta a 60 unidades de estudio como muestra, mientras que para el proceso de la comprobación de hipótesis se adoptó el estadígrafo denominado Tau B de Kendall. El instrumento que fue elaborado y aplicado fue el cuestionario, la misma que se elaboró en base los criterios establecidos en el proceso de dimensionamiento de la variable.

9. RESULTADOS

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos

Valores	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_laboral	,271	142	,000
Motivación_laboral	,253	142	,000
Compromiso_laboral	,246	142	,000
Organización	,250	142	,000
Dirección	,224	142	,000
Control	,255	142	,000
Competencias_directivas	,247	142	,000
Planeación_estratégica	,213	142	,000

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 10 organiza la información sobre la prueba de normalidad, en ese sentido podemos notar que, en todos los casos, el nivel de significancia resulta ser menor a las expectativas estadísticas previstas, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la nula, lo que significa que el estadígrafo utilizado para realizar los procesos de comprobación viene a ser el Tau_b de Kendall.

Prueba de hipótesis

Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

Las competencias directivas no se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 11

Resultados del contraste entre competencias directivas y la planeación estratégica

Valores			Competencias_directivas				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Planeación estratégica	Deficiente	Recuento	44	4	0	0	48
		% del total	31,0%	2,8%	0,0%	0,0%	33,8%
	Regular	Recuento	7	41	2	0	50
		% del total	4,9%	28,9%	1,4%	0,0%	35,2%
	Bueno	Recuento	7	6	22	3	38
		% del total	4,9%	4,2%	15,5%	2,1%	26,8%
	Excelente	Recuento	0	0	2	4	6
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	2,8%	4,2%
Total	Recuento	58	51	26	7	142	
	% del total	40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%	

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 11 nos permite conocer que el 28,9% (41) de encuestados considera que las competencias directivas y la planeación estratégica son regulares, lo que significa que la gestión municipal no logra colmar las expectativas de los usuarios.

Tabla 12

Resultados de la asociación entre competencias directivas y la planeación estratégica

Valores			Competencias directivas	Planeación estratégica
Tau_b de Kendall	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,729
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,729	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 12 registra que el valor de Tau_b=0,729 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El p_valor=0,000 < α (0,05)

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 13

Resultados del contraste entre desempeño laboral y la organización

Valores			Desempeño laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
organizació n	Deficiente	Recuento	58	1	0	0	59
		% del total	40,8%	0,7%	0,0%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	1	43	0	0	44
		% del total	0,7%	30,3%	0,0%	0,0%	31,0%
	Bueno	Recuento	5	3	18	2	28
		% del total	3,5%	2,1%	12,7%	1,4%	19,7%
	Excelente	Recuento	1	2	1	7	11
		% del total	0,7%	1,4%	0,7%	4,9%	7,7%
	Total	Recuento	58	51	26	7	142
		% del total	40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 13 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto el desempeño laboral como la organización.

Tabla 14

Resultados de la asociación entre desempeño laboral y la organización

Valores			desempeño laboral	Planeación estratégica
Tau_b de Kendall	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,828
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	Organización	Coeficiente de correlación	,828	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 14 registra que el valor de Tau_b=0,828 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El $p_{\text{valor}}=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 15

Resultados del contraste entre motivación laboral y la dirección

Valores			motivación laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
dirección	Deficiente	Recuento	58	1	0	0	59
		% del total	40,8%	0,7%	0,0%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	1	43	0	0	44
		% del total	0,7%	30,3%	0,0%	0,0%	31,0%
	Bueno	Recuento	5	3	18	2	28
		% del total	3,5%	2,1%	12,7%	1,4%	19,7%
	Excelente	Recuento	1	2	1	7	11
		% del total	0,7%	1,4%	0,7%	4,9%	7,7%
Total	Recuento		58	51	26	7	142
	% del total		40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 15 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto motivación laboral como la dirección.

Tabla 16

Resultados de la asociación entre motivación laboral y la dirección

Valores			motivación laboral	dirección
Tau_b de Kendall	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	dirección	Coeficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 16 registra que el valor de Tau_b=0,591 lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables.

El $p_{\text{valor}}=0,000 < \alpha (0,05)$

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018.

Tabla 17

Resultados del contraste entre compromiso laboral y control

Valores			compromiso laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
control	Deficiente	Recuento	48	9	2	0	59
		% del total	33,8%	6,3%	1,4%	0,0%	41,5%
	Regular	Recuento	5	47	4	5	61
		% del total	3,5%	33,1%	2,8%	3,5%	43,0%
	Bueno	Recuento	0	2	12	1	15
		% del total	0,0%	1,4%	8,5%	0,7%	10,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
	Total	Recuento	58	51	26	7	142
		% del total	40,8%	35,9%	18,3%	4,9%	100,0%

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla de contingencia N° 17 nos permite conocer que el 33,1% (47) de encuestados consideran de regular tanto el compromiso laboral como el control.

Tabla 18

Resultados de la asociación entre compromiso laboral y control

Valores			compromiso laboral	control
Tau_b de Kendall	compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,796
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	control	Coeficiente de correlación	,796	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 18 registra que el valor de Tau_b=0,796 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables.

El p_valor=0,000 < α (0,05)

Decisión:

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

La discusión de lo resultados nos permite hacer las comparaciones entre distintos aspectos de la investigación, entre ellos tenemos los resultados considerados en los trabajos previos y el marco teórico.

La planeación estratégica es un enfoque que pretende adelantarse a los hechos a través de la información que se tiene para atender de manera sistemática cualquier contingencia que ocurra, la misma que asegura que la ejecución de las actividades programadas tenga mayor probabilidad de éxito.

La discusión de los resultados del trabajo de investigación ha sido desarrollada de la siguiente manera:

La tabla de contingencia N° 11 nos permite conocer que el resultado entre el cruce de las dos variables considera que estas son del tipo regular, lo que significa que

la gestión municipal no logra colmar las expectativas de los usuarios, confirmando los resultados obtenidos Polanco (2016) quien en su tesis titulado: Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México, afirma que, en el Municipio de Aguascalientes, todos los años el presupuesto asignado no se logra ejecutar porque existen problemas ligados a las competencias para dirigir la institución que no permite que se planifiquen sistemáticamente las actividades, por lo que las metas y los objetivos no se cumplen en el tiempo previsto.

Estos resultados tienen sustento teórico en la propuesta de Orellana (2016) cuando sostiene que el enfoque que sustenta las competencias directivas es el desarrollo del potencial humano, en el entendido que las organizaciones e instituciones actualmente valoran el capital humano porque constituye el bien máspreciado, en la medida que el logro de los objetivos institucionales solo es posible con el trabajo efectivo que desarrollan cada uno de los miembros que pertenecen a la institución.

En la Municipalidad Provincia de Huamanga, no se cuenta con una política de desarrollo de competencias directivas, por lo que muchos funcionarios que laboran en la institución no logran satisfacer las expectativas que se establecen al inicio de la gestión municipal.

La tabla de contingencia N° 13 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto el desempeño laboral como la organización, confirmando los resultados obtenidos por Artigas (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia, afirma que, existe relación significativa entre las variables de estudio, lo que significa que la planificación depende de las competencias directivas, porque esta provee de técnicas y herramientas científicas para sistematizar con criterio y pertinencia cada una de las actividades programas en función de la atención de las necesidades y las demandas de la población.

Lo señalado tiene sustento en la propuesta teórica de Gutiérrez (2015) quien sostiene que existen dos tipos de competencias, una a las que se denomina competencias genéricas, que refieren específicamente al conjunto de habilidades y destrezas mínimas que las personas poseen para realizar una tarea sin dificultad y otra que se denomina competencias específicas, en las que se requiere y exige un alto grado de especialización.

Efectivamente lo que la municipalidad requiere actualmente viene a ser profesionales competentes que aseguren una dirección estratégica de la

institución, a misma que en cierta medida aseguraría el logro de las metas y los objetivos institucionales.

La tabla de contingencia N° 15 nos permite conocer que el 30,3% (43) encuestados consideran de regular tanto motivación laboral como la dirección, confirmando los resultados obtenidos por Iparraguirre (2015) quien en su tesis titulado: Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco, afirma que, existe relación directa y significativa entre las variables en la medida que esta municipalidad en todos los ejercicios fiscales logra alcanzar sus metas, debido a que existe un convenio de cooperación con el Banco Interamericano de Desarrollo que brinda especializaciones en gerencia y administración organizacional al personal directamente involucrado con este proceso.

Lo manifestado tiene asidero teórico en la propuesta de Haro (2016) quien sostiene que el desempeño laboral se debe medir bajo dos criterios netamente ligadas a términos económicos, las cuales lo vincula con eficiencia, competitividad y nivel de productividad, es decir bajo este sustento, no solo se mide el desempeño laboral a través de la cantidad de objetos que produce el trabajador, sino que se considere también los niveles de compromiso e identificación con la misión y la visión de la organización.

En el área de estudio podemos observar que en la mayoría de los casos, el desempeño de los funcionarios y los trabajadores solo se miden a través de indicadores cuantitativos, los mismos que no proporcionan una información integral de la labor que realizan el personal que labora en dicha entidad.

La tabla de contingencia N° 17 nos permite conocer que el 33,1% (47) de encuestados consideran de regular tanto el compromiso laboral como el control, confirmando los resultados obtenidos por Tueros (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima, afirma que, la ejecución de gasto en el ejercicio fiscal de cada año en la Municipalidad de Huaral, no supera el promedio nacional considerada por el MEF, debido a que la gestión y administración no cuenta con personal idóneo y competente para realizar un trabajo efectivo.

Lo que se afirma tiene base teórica en la propuesta de Gonzales (2016) cuando sostiene que muchas veces los procesos de planeación deben apelar a la creatividad e imaginación de los profesionales que sistematizan todos los procesos y procedimientos que exige la planeación, porque el apoyo y la contribución formativa de la experiencia es vital para prever y adelantarse a los

hechos, en la medida que al menos cuando se refiere a la conducta humana esta sigue un patrón secuencial definido.

Efectivamente para asegurar una gestión municipal de calidad deben concurrir muchos aspectos, siendo la más importante aquella que prioriza el desarrollo del potencial humano y la necesidad de formar funcionarios y trabajadores con un perfil basado en las competencias directivas y el conocimiento cabal de los métodos, estrategias, técnicas y herramientas propuestas por la planificación estratégica.

11. CONCLUSIONES

1. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,729$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 12)
2. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, el desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,828$ es decir la relación es directa muy fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 14)
3. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, la motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,591$ es decir la relación es directa moderada, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 16)
4. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, el compromiso laboral se relaciona significativamente con el control en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón de que $Tau_b=0,796$ es decir la relación es directa fuerte, además se asume la hipótesis alterna en la medida que $p\text{-valor } (0,000) < \alpha (0,05)$ (Tabla 18)
5. El estudio ha contribuido a solucionar el problema en la medida que ha demostrado estadísticamente la relación que existe entre las variables de estudio, a partir del cual la autoridad edil debe procurar implementar estrategias para mejorar las competencias directivas de los funcionarios y los trabajadores de esta entidad municipal.

6. Se ha logrado cumplir con los objetivos previstos gracias al cumplimiento estricto de cada uno de los procedimientos considerados en el diseño de la investigación.
7. La información que proporciona el presente estudio es relevante porque permite a partir de sus conclusiones implementar estudios de investigación en el nivel explicativo que comprenda proceso de intervención con el propósito de mejorar las competencias directivas de los funcionarios y los trabajadores, asegurando de esta manera la formación de capital humano idóneo y competente.

12. REFERENCIAS

- Alarcón, B. (2016). *Competencias gerenciales y la organización estratégica*. Lima: San Marcos.
- Artigas, O. (2016). *Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia*. Palo Alto: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Medellín.
- CEPLAN. (2016). *Diagnóstico de las competencias directivas en las instituciones públicas del Perú*. Lima: CEPLAN.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Del Solar, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Quinua*. Quinua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Figuerola, M. (2015). *Estudio diagnóstico sobre las competencias directivas en las administración pública*. Bogotá: Camara de Comercio de Colombia.
- Gamarra, O. (2015). *Desempeño profesional y capacidad de respuesta a la contingencia empresarial*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, F. (2016). *Planeación estratégica y competencias gerenciales*. Lima: Mantaro.
- Guevara, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y el desempeño laboral en la Sub Región de Salud de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Gutiérrez, M. (2015). *Competencias directivas y la calidad del servicio*. Lima: San Marcos.
- Haro, H. (2016). *Desempeño laboral y clima institucional*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Huamán, O. (2016). *Relación de las competencias directivas y la planificación prospectiva en el Municipio de Carmen Alto*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Huertas, M. (2016). *Competencias directivas y los niveles de productividad*. Lima: Horizonte.
- Iparraguirre, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco*. Cusco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Santiago Abad del Cusco.
- Maldonado, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad de Sullana, Piura*. Sullana: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Morales, H. (2015). *Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de los niveles de productividad en el Municipio de Lara, Venezuela*. Lara: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Caracas.
- Orellana, G. (2016). *Compromiso laboral y el nivel de motivación*. Lima: San Marcos.
- Orellana, M. (2016). *Competencias directivas y desarrollo empresarial*. Lima: San Marcos.
- Pereira, V. (2016). *Competencias directivas y productividad en instituciones públicas de la Provincia de Mendoza en Argentina*. Mendoza: Oficina de Planeación de la República de Argentina.
- Pineda, G. (2016). *Competencias directivas y eficacia del servicio en la Municipalidad de Lima*. Lima: San Marcos.
- Polanco, M. (2016). *Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México*. Aguascalientes: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Rivera, M. (2016). *Competencias directivas y potencial humano*. Lima: San Marcos.
- Salazar, P. (2016). *Motivación laboral y los niveles de productividad*. Lima: San Marcos.
- Tanaka, J. (2016). *Gestión pública y los procesos de planificación en las municipalidades provinciales de Moquegua*. Moquegua: Gráfica Tauros.
- Tueros, G. (2016). *Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima*. Huaral: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo, sede Huaral.
- Váldez, J. (2014). *Planeación estratégica y los procesos administrativos*. Lima: San Marcos.